



Kirkeministeriets Ligestillingsrapport 2015

Indberettes af alle ressortministre i henhold til ligestillingslovens § 5, stk. 4 til minister for ligestilling i de år, hvor der udarbejdes ligestillingsredegørelser. Ligestillingsrapporten indberettes på baggrund af de redegørelser, der er udarbejdet i ministeriet og af institutionerne under det pågældende ministerområde.

Ligestillingsrapport 2015 fra Kirkeministeriet

Indledning

Kirkeministeriet er et lille departement med ca. 47 ansatte¹.

Ministeriet varetager understøttelsen af folkekirken ved at sikre rammer og vilkår, der fremmer kirkens liv og vækst, og den væsentligste opgave er at forvalte statens økonomiske og strukturelle understøttelse af folkekirken. Ministeriet administrerer bevillingerne til folkekirken på finansloven og har ansvaret for administration og udvikling af love og regler for folkekirkens økonomi, styrelse og personale. Desuden varetager ministeriet fortsat konkret sagsbehandling på en række folkekirkelige områder, omend disse opgaver i stigende grad bliver henlagt til folkekirkelige myndigheder.

Ministeriets arbejde med ligestilling inden for fagområdet/kerneydelsen er i særlig grad rettet mod rekrutteringsprocessen i forhold til ansættelse af personale i folkekirken.

1. Status over ministeriets ligestillingsindsats på personaleområdet

1.1 Politikker på personaleområdet

Kirkeministeriet har en ligestillingspolitik på personaleområdet. Ligestillingspolitikens formål er at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i ministeriet.

Kirkeministeriet ønsker, at kvinder og mænd har lige vilkår på arbejdspladsen, og at der ikke sker forskelsbehandling. Dette gælder såvel direkte som indirekte forskelsbehandling.

Kirkeministeriet arbejder med ligestillingsvurdering og har som ligestillingspolitisk målsætning, at ligestilling integreres i ministeriets arbejde med mangfoldighed i rekruttering og arbejdstilrettelæggelse.

Det er en del af den danske lovgivning at lige arbejde lønnes lige. Derfor arbejder departementet for, at kvinder og mænd skal have lige løn for samme arbejde og for arbejde af samme værdi. Efter den årlige lønforhandling laver ministeriet hvert år en kønsopdelt lønstatistik, som viser fordelingen af lønforbedringerne fordelt på kvinder og mænd. Opgørelsen forelægges ledelsen og samarbejdsudvalget.

Kvinder og mænd skal have lige adgang til ledelsesposter, kompetenceudviklingskurser, barselsorlov mv, og ministeriet tilstræber, at der er en ligelig fordeling af kvinder og mænd, der deltager i før-leder- og projektlederkurser.

¹ Opgjort i antal ansatte – alt inklusiv – dvs. med studentermehjælpere, elever mv.

1.2. Handlinger på personaleområdet

Rekruttering af personale

Ved opslag af stillinger sikrer departementet, at annoncerne er skrevet, så de henvender sig til begge køn. Desuden lægges der i annoncerne vægt på at opfordre til, at alle kvalificerede personer søger de stillinger, der opslås - uanset køn, alder, etnicitet mv.

Ansættelsessamtalen gennemføres på en kønsneutral måde. Der kan ved rekruttering indgå hensyn til den overordnede kønsmæssige balance af medarbejderstaben. Hovedvægten lægges på den enkeltes kvalifikationer og personlige egenskaber. Departementet ønsker en bredt sammensat medarbejderstab, som besidder en bred række af kompetencer foruden de nødvendige faglige kompetencer, og som afspejler det omgivende samfunds mangfoldighed.

Medarbejdertilfredshedsundersøgelser og interne evalueringer

Ministeriet inddrager løbende kønsaspektet i forbindelse med interne evalueringer, arbejdspladsvurderinger og medarbejdertilfredshedsundersøgelser. Her kan medarbejderne blandt andet gøre ledelsen opmærksom på evt. problemer, som hvis de eksempelvis bliver udsat for mobning, chikane, forskelsbehandling, chikane mv.

Det er fast procedure at inddrage kønsaspektet, når der udarbejdes lederevalueringer og APV

En gang årligt er ligestilling et særligt tema på et samarbejdsudvalgsmøde, hvor der gøres status over departementets arbejde med ligestilling.

Kønsopdelte data i forbindelse med løn og tildeling af tillæg

Som en del af departementets personalepolitik bliver der hvert år efter den årlige lønforhandling udarbejdet en kønsopdelt lønstatistik, hvor fordelingen af lønforbedringerne opgøres. Statistikken forelægges ledelsen og samarbejdsudvalget

1.3. Resultater på personaleområdet

Ministeriet vurderer, at man med de ligestillingspolitiske målsætninger og handlinger på personaleområdet opnår mere ligestilling, end man havde gjort foruden.

Udover mere ligestilling forventer ministeriet, at man med de ligestillingspolitiske målsætninger og handlinger på personaleområdet opnår følgende resultater:

- at flere talenter bringes i spil på arbejdspladsen
- og at ligestillingsindsatsen medfører et bedre arbejdsmiljø

Vedrørende kønssammensætningen i ministeriet

I departementet er der en helt ligelig kønsmæssig fordeling på ledelses- og specialistposter. For de øvrige grupper er der en overvægt af kvinder. Det fremgår af nedenstående, som viser kønssammensætningen for ledere og personale opgjort i uge 22 for 1. kvartal 2015 (med tilføjelse om udskiftning af topledelsen pr. 15. marts 2015)

Antal kvinder og mænd fordelt på stillingskategorier

Ministeriet har pr. 15. marts 2015 fået sin første kvindelige departementschef, hvilket ikke fremgår af tallene trukket fra forhandlingsdatabasen for 1. kvartal 2015. Det betyder, at der reelt på nuværende tidspunkt er fuldstændig samme antal årsværk af mandlige og kvindelige ledere fordelt med 7 årsværk for hver af de to kategorier.

Ledere

Departementet	K (årsværk)	M (årsværk)	Total	K (pct.)	M (pct.)	K (pct.) stat	M (pct.) stat
Niveau 1 – Topchefer (LR 39-42)	0	0,5	0,5	0	100	31	69
Niveau 2 – Chefer (LR 37-38)	1	2	3	33	67	29	71
Niveau 3 – Ledere og specialister (LR 35-36)	5	5	10	50	50	50	50
I alt	6	7,5	13,5	44	56	43	57

Note: Data er trukket i uge 22 fra Finansministeriets forhandlingsdatabase.

Ansatte

Stilling	K (årsværk)	M (årsværk)	Total	K (pct.)	M (pct.)
Jurister/økonomer	10,9	5	15,9	69	31
Magistre	0	0	0		
Tjenestemænd	3	0	3	100	0
EDB-medarbejdere	0	0	0		
Kontorfunktionærer og HK	7,5	0	7,5	100	0
Øvrige	3,7	5,3	9	41	59
I alt	25,1	10,3	35,4	71	29

Note: Data er trukket i uge 22 fra Finansministeriets forhandlingsdatabase.

2. Status over ligestillingsindsatsen på ministeriets fagområder/kerneydelse

2.1. Politikker på fagområder/kerneydelse

Kirkeministeriet arbejder for, at folkekirken ved rekruttering af ansatte henvender sig til både kvinder og mænd, så begge køn tiltrækkes ligeligt til folkekirken. Kirkeministeriet arbejder for en ligelig kønsfordeling blandt ansatte på det folkekirkelige område, og en ligelig kønsfordeling blandt præster skal sikres, så der skal arbejdes for, at præstegerningen er attraktiv for både kvinder og mænd. Kirkeministeriet arbejder fortsat for at få en mere ligelig fordeling blandt provster. Disse politikker er brudt ned i følgende fire indsatsområder, som ministeriet har arbejdet med de seneste to år:

- A. Iværksættelse af undersøgelse af udviklingen af kønsfordelingen blandt mandlige og kvindelige

teologistuderende og udnævnte præster, og på denne baggrund iværksættelse af evt. initiativer.

- B. Fortsat indsats for en ligelig kønsfordeling blandt provster
- C. Vurdering af domprovstestillinger i et kønsperspektiv og iværksættelse af evt. initiativer for en mere ligelig kønsfordeling
- D. Tilvejebringelse af oplysninger om kønsfordelingen i de forskellige stillingskategorier og evt. iværksættelse af initiativer til oplysning om lovgivning og redskaber på ligestillingsområdet

2.2. Handlinger på fagområder/kerneydelse

A. Iværksættelse af undersøgelse af udviklingen af kønsfordelingen blandt mandlige og kvindelige kandidater fra teologistudiet og udnævnte præster, og på denne baggrund iværksættelse af evt. initiativer

Med henblik på at kunne vurdere, om der var anledning til at iværksætte initiativer på præsteområdet for at få en mere lige kønsfordeling, har ministeriet fået udfærdiget en undersøgelse af udviklingen blandt mandlige og kvindelige kandidater fra teologistudiet. Undersøgelsen er gennemført af TrendEduc og resultaterne foreligger i rapporten: "Teologernes uddannelsesadfærd og arbejdsmarked - og en fremskrivning".

Siden 1970 og frem til i dag er antallet af kvindelige præster steget jævnt. I 1970 udgjorde kvinders andel 1,7 % af alle præster, og i 2010 knækkede kurven, således at der med 50,7 % for første gang i historien var flere kvindelige end mandlige præster. Siden er der sket en ganske let stigning i antallet af kvindelige præster, dog således at kønsfordelingen fortsat er meget ligelig med ganske få procent flere kvinder. Fortsættes denne udvikling i samme retning vil det dog medføre en skævvridning på sigt. På denne baggrund besluttede ministeriet at følge udviklingen ved blandt andet at se nærmere på rekrutteringsgrundlaget i form af fordelingen blandt mandlige og kvindelige kandidater fra teologistudiet og optaget på Pastorseminariet.

I marts 2015 anmodede Kirkeministeriet således Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter om at indhente og fremlægge nøgletal for behovet for årligt optag på pastorseminarierne. Som en del af redegørelsen for udviklingen af optag på dels den teologiske kandidatuddannelse, dels pastorseminariet, behandles kønsperspektivet. Det skal i denne sammenhæng nævnes, at pastorseminariet er den praktiske efteruddannelse som, de der har afsluttet den teologiske kandidateksamen, efterfølgende skal gennemføre for at kunne bestride et præsteembede.

Af redegørelsen fremgår det, at kønsfordelingen blandt teologiske kandidater fra Københavns Universitet har ligget forholdsvis jævnt i årene 2007-2014 med en kønsmæssig fordeling med 58,4% kvindelige kandidater og 41,6% mandlige kandidater. Ser man på redegørelsens seneste tal fra 2014, ser tallene således ud: 54,5 % kvindelige kandidater og 45,5% mandlige kandidater.

Kønsfordelingen blandt kandidater fra Det Teologiske Fakultet i København i de senere år konkluderes på denne baggrund at være tæt på at være ligelig – dog med en lille overvægt af kvindelige studerende. Andelen af mandlige kandidater har dog været let stigende i de seneste par år, hvilket har bidraget til en mere ligelig kønsmæssig fordeling.

Kønsfordelingen blandt kandidater fra Det Teologiske Fakultet i Århus ser en smule anderledes ud. Der har i årene 2007-2014 været en gennemsnitlig kønsmæssig fordeling af kandidater på 58,6 % kvindelige kandidater og 41,9 % mandlige kandidater. Dog adskiller 2014 sig markant her, i det der for første gang er

en overvægt af mandlige studerende fra fakultetet med 61,3 % mandlige kandidater mod 38,7 % kvindelige kandidater (svarende til 19 mandlige kandidater og 12 kvindelige kandidater)

På baggrund af disse tal kan ministeriet konkludere, at der ved Det Teologiske Fakultet i Århus gennem de senere år (2007-2013) har været en jævn fordeling af kvindelige og mandlige studerende med en overvægt af kvindelige studerende på ca. 8 %. Det kan endvidere konkluderes at der i 2014 var et signifikant spring, således at der for første gang i en årrække var en højere andel af mandlige studerende ved fakultetet.

Forholdet mellem mandlige og kvindelige pastoralseminariestuderende følger til en vis grad tallene for optaget på kandidatuddannelsen ved de teologiske fakulteter, idet der har været flere kvinder end mænd indskrevet. Det er dog interessant, at tallet for mænd ligger relativt stabilt, hvorimod tallene for kvinderne viser et fald, så der samlet set og for første gang blev optaget flere mænd end kvinder i 2014, nemlig 52,7% mandlige studerende og 47,3 kvindelige studerende.

Det kan på denne baggrund konkluderes, at kønsfordelingen blandt teologiske kandidater, der fortsætter på Pastorseminariet og dermed må antages at se sig selv i præsteembedet, er så godt som ligelig. Der har fra 2007-2013 været en jævn overvægt af kvinder, hvorefter det i 2014 ændredes til at være en lille overvægt af mænd.

Ministeriet vil fortsat følge udviklingen i den kønsmæssige fordeling blandt præster og om en årrække igen lade kønsfordelingen blandt de teologistuderende undersøge, og i fald at der viser sig en skævvridning, overveje passende initiativer.

B. Fortsat indsats for en ligelig kønsfordeling blandt provster

Kirkeministeriet har igennem de senere år iværksat flere initiativer for at sikre en mere ligelig fordeling i provstestillingerne, som er blandt de vigtigste lederstillinger i folkekirken:

- Stillingsopslag for provstestillinger er revideret i henhold til målsætningen om, at provstestillinger skal være attraktive for både mænd og kvinder.
- Provsteuddannelsen (som provster modtager efter de har fået stillingen) er revideret, så den i højere grad tilgodeser både kvinder og mænds behov for uddannelse for at føle sig rustet til at varetage provstestillingen.
- I forbindelse med Lov om ændring af lov om ansættelse i stilling i folkekirken m.v. og lov om folkekirkens økonomi, blev der foretaget en ligestillingsvurdering i betænkning om Provstestillingen og provstiets funktion. Vedtagelsen af loven betød øget fokus på provstens ledelsesmæssige opgaver, fremfor de mere tekniske opgaver. Sidstnævnte opgaver havde ligestillingsvurderingen vist sig, at afholde kvinder fra at søge provstestillingen.

Pr. 1. juli 2008 udgjorde kønsfordelingen blandt provster 84 mandlige provster mod 24 kvindelige provster². Pr. 1. juli 2013 udgjorde kønsfordelingen 77 mandlige provster mod 32 kvindelige provster. Nyeste opgørelse pr. 20. oktober 2015 viser, at kønsfordelingen lå på 74 mandlige provster mod 35 kvindelige provster. Det vil sige, at der løbende ansættes stadig flere kvindelige provster.

Denne udvikling skal ses i lyset af, at antallet af opslåede provstestillinger pr. år er begrænset, i det det står i forhold til det samlede antal stillinger, som ikke er stort. Udviklingen må i dette lys ses som

² Der er mindre udsving i det samlede antal provstestillinger i folkekirken

tilfredsstillende.

Der er dog fortsat en betydelig skævvridning mellem kønnene, hvorfor den hidtidige indsats for en ligelig kønsfordeling blandt provster fortsættes i ministeriet.

C. Vurdering af domprovstestillinger i et kønsperspektiv og iværksættelse af evt. initiativer for en mere ligelig kønsfordeling

Ministeriet har foretaget en vurdering af domprovstestillingen ud fra et kønsperspektiv. Dvs. at ministeriet har vurderet, hvad der særligt kendetegner domprovstestillingen og set på kønsfordelingen og foretaget en vurdering af, hvad der kan ligge bag den skæve kønsfordeling.

Der er i alt ti domprovstestillinger knyttet til hver af ti domprovstier (en for hver domkirke) i Danmark. Hvor der er godt skub i udviklingen mht. antallet af kvindelige provster for så vidt angår de ordinære provstestillinger, forholder det sig anderledes med de ti domprovstestillinger, som frem til den 1. januar 2016 alle er besat af mænd.

Umiddelbart er den største forskel på domprovstestillingen og øvrige provstestillinger, at der er i domprovstestillingen er udvidede forpligtelser til at tænke ud over provstiets grænser, i det domprovsten også fungerer som stedfortræder for biskoppen. Selve ansættelsesproceduren er også en smule anderledes end for almindelige provstestillinger.

Da domprovstestillingerne er en særlig form for provstestilling og mange biskopper i øvrigt har fungeret som domprovster, inden de er blevet valgt til hvervet som biskopper, har domprovstestillingerne haft ministeriets særlige bevågenhed ud fra en ligestillingsmæssig betragtning.

Den udvidede forpligtelse i domprovstestillingen, og det forhold, at domprovstestillinger for flere har været et naturligt skridt på vejen til bispeembedet, er umiddelbart eneste måde, hvorved domprovstestillingen adskiller sig fra de øvrige provstestillinger. Det er derfor nærliggende at drage den konklusion, at det er de udvidede forpligtelser i stillingen, som er skyld i den skæve kønsfordeling. Ud fra dette rationale burde der dog tilsvarende være en skævvridning af den kønsmæssige fordeling blandt biskopper, hvilket dog ikke helt er tilfældet, idet der blandt biskopperne p.t. er 3 ud af 10 biskopper, som er kvinder.

Et andet forhold, som kan spille ind på den skæve kønsfordeling blandt domprovster er en mulig kombination af tilfældigheder og en forholdsvis sjælden udskiftning i embedet i det begrænsede antal stillinger, som betyder, at det tager længere tid at ændre på den skæve kønsfordeling.

Ministeriet overvejer på baggrund af ovenstående at iværksætte initiativer for at få en mere ligelig kønsfordeling blandt domprovster, herunder overvejes det om man med udgangspunkt i tidligere undersøgelsesresultater af, hvad der tiltrækker hhv. mænd og kvinder ved provstestillinger, overvejer hvordan dette gør sig gældende i forhold til domprovstestillingen og dens særlige karakteristika. På denne baggrund kan det f.eks. blive aktuelt at genoverveje stillingsopslagene for domprovster.

D. Tilvejebringelse af oplysninger om kønsfordelingen i de forskellige stillingskategorier og evt. iværksættelse af forskellige initiativer til oplysning om lovgivning og redskaber på ligestillingsområdet

Oplysningerne om kønsfordelingen blandt kirkefunktionærer er tilvejebragt. Tallene er behæftet med stor usikkerhed, men der ses en overordnet tendens, hvis man skelner mellem kirkefunktionærer, som primært

udfører opgaver udendørs (kirkegårdsledere, gravere, gartnere mv.), hvor der er en stor overvægt af mænd, og kirkefunktionærer, som primært arbejder inde i kirken og i kirkens lokaler (kordegn, organist, kirketjener, sognemedhjælper mv.), hvor der er en stor overvægt af kvinder. I det hele taget er det overvejende kvinder, som arbejder på folkekirkens område.

På denne baggrund overvejes nu, om der kan iværksættes forskellige initiativer, som kan fremme en mere ligelig kønsfordeling, i det det dog skal bemærkes, at ministeriet ikke er ansættelsesmyndighed for kirkefunktionærer og derfor skal gå forsigtigt frem og i øvrigt kun kan vejlede, henstille og opfordre menighedsrådene til at have fokus på kønsfordelingen.

Ministeriet kan f.eks. i samarbejde med stifterne gennemgå standardskabelonerne til stillingsopslag og se om der er potentiale for at påvirke derigennem. Desuden overvejes gennemgang af formuleringer af vejledninger, cirkulære og love mhp. at få dem skrevet i en mere kønsneutral tone.

Der er blandt andet indledt et arbejde med at kønsneutralisere et af ministeriets cirkulærer, således at betegnelsen 'tillidsmand' konsekvent udskiftes med betegnelsen 'tillidsrepræsentant'.

2.3 Resultater på fagområder/kerneydelse

A. Iværksættelse af undersøgelse af udviklingen af kønsfordelingen blandt mandlige og kvindelige teologistuderende og udnævnte præster

Som nævnt ovenfor er kønsfordelingen blandt teologiske kandidater og pastoralseminarstuderende nogenlunde ligelig.

Det samme gælder nogenlunde for præsteembedet.

Ministeriet hæfter sig imidlertid ved, at der efter mange år med overvægt af kvindelige studerende i 2014 blev optaget flere mænd end kvinder ved Pastoralseminariet. Da fordelingen mellem kønnene imidlertid er yderst tæt på hinanden med 52,7 % mænd og 47,3% kvinder, kan der ikke tales om en skævvridning, ej heller en tendens, *hvorfor ministeriet vil følge udviklingen med henblik på at vurdere nødvendigheden af eventuel iværksættelse af egnede tiltag til at skabe en ligelig kønsfordeling blandt præster.*

Det skal i denne forbindelse nævnes, at de teologiske fakulteter agerer uafhængigt af ministeriet, hvorfor der kun kan blive tale om indirekte indflydelse via f.eks. oplysning om ligestilling og kønsfordeling.

B. Fortsat indsats for en ligelig kønsfordeling blandt provster

Tidligere års undersøgelser viste, at der var en overvægt i antallet af mandlige ansøgere til ledige provstestillinger.

Efter ministeriet har iværksat en række initiativer på området (jf. ovenfor) kan dog ses en positiv udvikling – hvor der pr. 1. juli 2008 var 84 mandlige provster og 24 kvindelige provster viser den nyeste opgørelse pr. 20. oktober 2015 en kønsfordeling på 74 mandlige og 35 kvindelige provster.

Det kan således konstateres, at antallet af kvindelige provster er steget i de seneste fem år – en udvikling der må siges at være tilfredsstillende set i lyset af, at det begrænsede antal provstestillinger og en tilsvarende begrænset udskiftning i embedet. Udviklingen kan muligvis ses som et resultat af ministeriets indsats for at gøre provstestillingen attraktiv for begge køn.

Tallene viser dog, at der fortsat er en skævvridning mellem kønnene, hvorfor den hidtidige indsats for en lige kønsfordeling blandt provster fortsættes.

C. Vurdering af domprovstestillinger i et kønsperspektiv og iværksættelse af evt. initiativer for en mere ligelig kønsfordeling - resultater

Fra 1. januar 2016 ansættes den første kvindelige domprovst i en årrække³. Fordelingen mellem mandlige og kvindelige domprovster er herefter 1 kvindelig og 9 mandlige domprovster - en fordeling der altså fortsat er meget skæv. Ministeriet har dog taget det med i sine overvejelser, at der - alene grundet det begrænsede antal stillinger- kun sjældent sker udskiftning i domprovstestillingerne. Der er derfor grænser for, hvor hurtigt den skæve fordeling kan ændre sig.

Der er (endnu) ikke iværksat nogen deciderede initiativer særskilt for at få flere kvindelige domprovster (bortset fra at der er kommet fokus på det), hvorfor man næppe kan tale om resultater af ministeriets indsats.

Det må dog formodes at de initiativer ministeriet i en årrække har iværksat for at få flere kvindelige provster også har en effekt for så vidt angår domprovstestillingerne, og at det arbejde ministeriet har iværksat for generelt at få flere kvindelige provster, også kan have haft indirekte betydning for hvervningen af den første kvindelige domprovst i en årrække.

D. Tilvejebringelse af oplysninger om kønsfordelingen i de forskellige stillingskategorier og evt. iværksættelse af forskellige initiativer til oplysning om lovgivning og redskaber på ligestillingsområdet.

Kirkeministeriets resultater på dette område er i første omgang koncentreret om tilvejebringelsen af data. Disse data skal i første omgang behandles og analyseres grundigt, og de er derfor endnu ikke udmøntet i konkrete initiativer. Der er dog uafhængig af data-indsamlingen iværksat enkelte andre initiativer på området, som f.eks. kønsneutralisering af formuleringer i cirkulærer på kirkefunktionærområdet, som dog kun er i sin spæde begyndelse. Derfor vil det være en smule præmaturligt at omtale resultaterne heraf.

Med hensyn til tilvejebringelsen af oplysninger om kønsfordelingen i de forskellige stillingskategorier blandt kirkefunktionærer, så er tallene behæftet med nogen usikkerhed. Der ses dog en tydelig kønsmæssig skævvridning, således at der er en større andel af mænd ansat i stillinger uden for kirken (det grønne område) og en overvægt af kvindelige ansatte inde i kirken og på kirkekontoret.

Det kan være nærliggende at drage den slutning, at denne skævvridning hænger sammen med, at udendørs stillinger, med de opgaver der knytter sig hertil, traditionelt har tiltrukket mænd, mens de indendørs opgaver (i hjemmet) traditionelt har været kvindernes domæne.

Ministeriet vil på denne baggrund overveje, om der for at sikre en mere ligelig fordeling i de forskellige stillingskategorier, skal iværksættes en indsats. Det kan i denne forbindelse overvejes, om ministeriet i samarbejde med stifterne skal gennemgå skabelonerne til stillingsopslag, for at vurdere om der et potentiale for at gøre opslagene mere attraktive for begge køn.

Andre overvejelser er at udbrede informationer om, hvad det indebærer at være ansat i de forskellige stillingskategorier i folkekirken og heri indarbejde informationer, som kan tiltrække hhv. flere mænd til

³ Der har én gang tidligere i historien været ansat en kvindelig domprovst

'traditionelle' kvindejobs og omvendt. Arbejdet med at udbrede informationer om folkekirken som arbejdsplads, og hvad der ligger i de forskellige stillingskategorier, er allerede igangsat, hvorfor arbejdet allerede er godt i gang.

Det kan ligeledes overvejes, om der skal udarbejdes en skrivelse, som dels beskriver den kønsmæssige skævvridning blandt de forskellige typer kirkefunktionærstillinger, dels giver gode råd til, hvorledes man kan gøre stillingerne mere interessante for begge køn. Målgruppen for en sådan skrivelse vil være de enkelte ansættelsesmyndigheder – nemlig menighedsrådene, samt de folkekirkelige instanser, som vejleder menighedsrådene i forbindelse med opslag og ansættelse i kirkefunktionærstillinger.

E. Afsluttende vurdering af ministeriets ligestillingsindsats

Samlet vurderes det, at ministeriets ligestillingsindsats i de seneste 2 år har bidraget til at fremme ligestilling mellem mænd og kvinder inden for de områder, ministeriet har ansvar for.

Kirkeafdelingens indsatsområder har i denne periode været følgende:

- Iværksættelse af undersøgelse af udviklingen af kønsfordelingen blandt mandlige og kvindelige teologistuderende og udnævnte præster, og på denne baggrund iværksættelse af evt. initiativer.
- Fortsat indsats for en ligelig kønsfordeling blandt provster
- Vurdering af domprovstestillinger i et kønsperspektiv og iværksættelse af evt. initiativer for en mere ligelig kønsfordeling
- Tilvejebringelse af oplysninger om kønsfordelingen i de forskellige stillingskategorier og evt. iværksættelse af initiativer til oplysning om lovgivning og redskaber på ligestillingsområdet

Arbejdet med disse indsatsområder forstærker i de kommende 2 år, idet der i den kommende periode forventes iværksat en række mere konkrete initiativer (konkretiseret med de i rapporten kursiverede afsnit) som opfølgning på de undersøgelser og vurderinger, der er foretaget i den forudgående 2-årige periode.

(Skemaet kan udvides efter behov)